

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI

Oleh: Samsuni*

ABSTRAK

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Islami

B. Pembahasan

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penataan pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹ Apabila manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan nilai-nilai Islami, berarti manajemen yang dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan nilai-nilai Islami, khususnya yang terkait dengan tenaga dan pegawai dalam satu organisasi.

*Dosen Tetap Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 42.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif nilai-nilai Islami diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan *muamalah* dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedang dalam *muamalah* pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarangnya.²

Kaitannya dengan konsep manajemen syariah, menurut Sofyan Syafri Harahap, manajemen Syariah adalah sebagai suatu ilmu manajemen yang berisi struktur teori menyeluruh yang konsisten dan dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang didasari pada jiwa dan prinsip-prinsip Islam.³

2. Landasan dan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman, Q.S. al Baqarah/2: 30.

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Sudah seharusnya manajemen syariah didasarkan pada hal-hal yang bersifat syar'ii. Adiwarman A. Karim menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup empat hal, yaitu:⁴

- a. Manajemen Islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak Islami, diantaranya tauhid, adil, *siddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*. Nilai-nilai ini merupakan sifat yang harus diterapkan umat Islam.
- b. Kompensasi (balas jasa) ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.
- c. Faktor kemanusiaan dan spiritual, dimana pekerja harus diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

² Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta: Alfabeta, 2003, h. 91.

³ Sofyan Syafri Harahap, *Akuntansi Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, 1992, h. 126.

⁴ Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Islam, op. cit.*, h. 171.

- d. Sistem dan struktur organisasi (*Ukhuwah Islamiyah*), dimana pimpinan harus dekat dengan bawahan. Kedekatan pimpinan dan bawahan dalam *ukhuwah Islamiyah*, tidak berarti akan menghilangkan otoritas formal dan ketaatan bawahan pada atasan selama kedekatan itu tidak mengandung dosa.

Empat hal tersebut juga berlaku pada manajemen dalam bidang sumber daya manusia yang merupakan bagian dari bidang manajemen.

Saifuddin Bachrun menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup:⁵

- a. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga dalam setiap tingkah laku perbuatan di Dunia selama masa hidup, karena nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah SWT. Oleh karena itu setiap Muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja.
- b. Penilaian kinerja berdasarkan aturan Al-Qur'an evaluasi penilaian kinerja terdapat dua metode, yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan (sifat kepribadian, karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku.
- c. Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, melainkan mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia.

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami

a. Rekrutmen

Rekrutmen menurut Hasibuan yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya kita mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan.⁶

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kapasitas, kapabilitas dan minat (ketertarikan). Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan diluar kemampuan mereka, dan bekerja diluar kapasitasnya.²³

Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya pelamar yang kompeten dan religius (persyaratan harus beragama Islam

⁵ Saifuddin Bachrun, *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syari'ah*, (Jakarta: Lazis Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia, 2014), h. 240.

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, op. cit.*, , h. 28.

²³ Didin Hafidhuddin dan Henri Tanjung, *op. cit.*, h.1

dan berhijab) dan dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan.

Ketika suatu jabatan diisi oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut.

b. Seleksi

Secara etimologi, dalam *Kamus Bahasa Indonesia* Seleksi berarti penyaringan, pemilihan (untuk mendapatkan yang terbaik), sedangkan menurut istilah seleksi berarti metode dan prosedur yang dipakai oleh bagian personalia (perusahaan) waktu memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan. Serangkaian metode dan prosedur yang dilakukan tidak hanya untuk mengetahui kemampuan kandidat, tetapi juga untuk mengetahui kepribadian kandidat sehingga diperoleh sikap amanah.⁷ sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. al-Ankabut/29: 3.

“dan Sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta”.²⁵

Hal ini sangat penting bagi manajer Muslim untuk memahami tuntunan Al-Qur’an yang dapat mencegah penerimaan yang tidak jelas dan tindakan yang tidak profesional dari nepotisme dan untuk mencegah diskriminasi ditempat kerja.

Dalam manajemen berbasis syariah, keahlian saja tidak cukup, tetapi juga harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Jika salah satu dari aspek tersebut tidak dimiliki oleh karyawan, maka ketimpangan yang akan terjadi. Maka setiap muslim dalam beraktifitas apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesional.

Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal:⁸

1) *Ahliyah* (keahlian)

Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah SWT, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

2) *Himmatul ‘Amal* (etos kerja tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguhsungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja. selain dorongan ibadah seorang muslim bekerja keras karena adanya

⁷ Depdiknas, Departemen Agama RI, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1993, h. 397.

⁸ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebeet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 104.

keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (*reward*) material dan non material seperti gaji penghasilan serta karir dan kedudukan yang lebih baik.

3) *Amanah* (terpercaya dan bertanggungjawab)

Seorang pekerja yang muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggungjawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan. Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.

Oleh karena itu, amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon pegawai atas pekerjaan yang dijalankannya.⁹

c. Kontrak kerja

Kontrak Kerja terdiri dari dua kata, yaitu kontrak dan pekerja. Dalam *Kamus Bahasa Indonesia*, Kontrak berarti perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa-menyewa.¹⁰ Sedangkan pekerja berarti orang yang bekerja, orang yang makan upah atau buruh.¹¹

Kontrak kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yun*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*,¹² sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberian kerja disebut *musta'jir*.¹³ Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh yang bekerja untuk dirinya.

Pada saat seorang pekerja melakukan pekerjaannya, pekerja tersebut terikat dalam beberapa hal meliputi:

1) Ketentuan kerja

Apabila *ijarah* berhubungan dengan seorang pekerja (*ajir*) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaannya sekaligus waktu, upah dan tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasad* (rusak). Waktunya juga harus ditentukan,

⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 106.

¹⁰ .Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia, op, cit.*, h. 751.

¹¹ *Ibid*, h. 704.

¹² *Ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak.

¹³ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), h. 152.

semisal harian, bulanan atau tahunan. Upah kerjanya juga ditentukan, semisal harian, bulanan atau tahunan. Upah kerjanya juga harus ditetapkan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh para pekerja sehingga para pekerja tidak dibebani dengan pekerjaan yang diluar kapasitasnya. Allah SWT berfirman dalam Q.S. al-Baqarah/2: 286.

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

Karena itu, tidak boleh menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kepastiannya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan.

2) Jenis pekerjaan

Setiap pekerjaan yang halal boleh *dijarahkan* (di akad kontrakkan). Karena itulah transaksi *ijarah* boleh dilakukan dalam: perdagangan, pertanian, industri, pelayanan, perwakilan: menyampaikan jawaban dari salah satu pihak yang berperkara, baik sebagai pihak penuntut ataupun yang dituntut, termasuk melakukan penyidikan, serta menyampaikan hasil penyidikan kepada hakim, menuntut hak, dan memberikan keputusan di antara manusia.

3) Waktu kerja

Dalam kontrak kerja ada yang hanya menyebutkan pekerjaan yang dikontrakkan saja, tanpa menyebutkan waktunya. Ada pula kontrak kerja yang hanya menyebutkan waktu yang dikontrak saja, tanpa harus mengetahui takaran kerjanya. Ada juga kontrak kerja yang menyebutkan waktu dan pekerjaannya. Karena itu, setiap pekerjaan yang tidak bisa diketahui selain dengan menyebutkan waktunya, maka waktunya harus disebutkan. Pasalnya, transaksi *ijarah* harus berupa transaksi yang jelas. Tanpa adanya penyebutan waktu pada beberapa pekerjaan bisa menyebabkan ketidakjelasan. Jika pekerjaan tersebut sudah tidak jelas maka hukumnya tidak sah.

4) Gaji atau honor kerja

Islam memerintahkan kepada umatnya untuk menentukan upah atau honor secara jelas sebelum pekerjaan itu dimulai yang dikenal dengan istilah kontrak kerja. Apabila tidak jelas, maka transaksi tidak sah.

Apabila telah disyaratkan dalam akad bahwa gaji diberikan dengan suatu tempo maka ia harus diberikan sesuai dengan temponya. Apabila telah disyaratkan gaji diberikan harian, bulanan, atau kurang dari itu, ataupun lebih, maka gaji tersebut harus diberikan sesuai kesepakatan tersebut.

d. Penilaian kinerja

Seorang manajer Muslim seharusnya lebih peduli untuk mengukur penilaian dalam koridor syariah yang mengedepankan transparansi dan tanggungjawab. Bertanggung jawab dalam menilai pekerja atau karyawan manajer harus melakukannya dengan adil. penilaian kinerja berdasarkan aturan Al-Qur'an evaluasi penilaian terdapat dua metode, yaitu:

1) Evaluasi berdasarkan pertimbangan.

Dalam hal ini menggunakan pernyataan yang berhubungan dengan sifat, kepribadian, dan karakter dari pekerja. Kepribadian itu sendiri meliputi kesopanan, kebenaran, kebaikan, tanggungjawab, kedewasaan, keadilan, ketegasan, tahan banting, dan dedikasi. Selain itu kepribadian juga didasarkan pada kriteria yang telah dimasukkan dalam seleksi seperti kejujuran, dan apakah pekerja mengamalkan pilar-pilar Islam

2) Evaluasi berdasarkan perilaku.

Berfokus pada apa yang menjadi tugasnya dan bawahannya diluar pekerjaan dan untuk meninjau reaksi dari kelompok lain atas perilaku atau kinerja mereka. Dengan prioritas melalui pertanyaan apakah pejabat mengunjungi orang sakit, apakah mereka menjaga budak, dan bagaimana pejabat memperlakukan pencabutan hak. Hal tersebut telah digunakan oleh Amirul Mukminin, Umar r.a. secara konsisten.

Penilaian yang dilakukan secara periodik akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi atau perusahaan karena dapat menentukan hal-hal apa saja yang dapat berjalan dengan baik dalam jangka panjang, dan bagi individu dapat digunakan untuk bahan evaluasi diri terhadap pekerjaan yang telah dilakukan guna mengetahui kekeliruan yang terjadi dan mencegah hal itu terulang kembali pada masa yang akan datang. Allah SWT berfirman dalam Q.S. al-Infithaar/82: 5.

“Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan yang dilalaikannya”.

Dengan adanya penilaian kinerja, karyawan akan dapat menilai bagaimana kinerja dalam periode tertentu sehingga diharapkan adanya tindakan perbaikan yang diambil.

e. Pelatihan dan pengembangan

Setelah pegawai diterima melalui proses perekrutan dan seleksi, sering kali kemampuan pegawai tersebut belum sesuai yang diharapkan, yang berkaitan dengan tuntutan produktivitas, sehingga mereka perlu dilatih. Pegawai yang sudah bekerja pun mungkin masih perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain-lain.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya dan Pelatihan diutamakan dengan pelatihan yang bersifat *soft skill* Islami. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum Muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk. Agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi perusahaan, oleh karena itu, Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.¹⁴

Dalam hal ini organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang efektivitas

¹⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *op, cit.*, h. 116-117.

kegiatan dalam perusahaan. Upaya tersebut dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang di rencanakan. Islam sangat mengedepankan hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT Q.S. atTaubah/9: 122.

“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”.

Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia dan pada akhirnya dimuat pada kebijakan fiskal. Pelatihan dan pengembangan seharusnya mengantarkan pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT dan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja sehingga bisa untuk menaikkan level mereka. Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna.¹⁵

Menurut Al Marsati sebagaimana yang dikutip oleh Junaidah Hasyim, bahwa Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pekerja/karyawan. Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna. Seorang karyawan sebaiknya bekerja dengan segenap kemampuan, keinginan, dan kesungguhan untuk mencapai kesempurnaan dan kesuksesan mereka sendiri, lingkungan sosialnya, dan juga untuk hari akhir. Dalam Islam terdapat konsep *Ikhsan* (keunggulan dan kebajikan) berhubungan dengan kebaikan dan sesuatu yang diperintahkan oleh Allah SWT.¹⁶

f. Kompensasi

Kompensasi dalam *Kamus Bahasa Indonesia*, secara terminologi berarti ganti rugi. Istilah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.¹⁷ Kompensasi didalamnya menyangkut mengenai sistem penggajian yang adil. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata “adil” didefinisikan sebagai sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran.¹⁸ Secara terminologi, adil berarti mempersamakan sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun dari segi ukuran, sehingga itu menjadi tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain.¹⁹ Islam menetapkan upah bagi pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam Q.S. al-,Aḥqāf/46: 19

¹⁵ Saifuddin Bachrun, *Buku Induk Manajemen SDM, op. cit.*, h. 243.

¹⁶ Junaidah Hasyim, *Islamic Revival in Humane Management Practices Among Selected Islamic Organization in Malaysia*, 2009, h. 66.

¹⁷ Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia, op cit.*, h. 453.

¹⁸ *Ibid.*, h. 8.

¹⁹ Abdul Aziz Dahlan, et, al (ed), *Ensiklopedi Hukum Islam, Jilid 2*, Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1997, h. 25.

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaanpekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Menurut Ali dalam Junaidah Hasyim berpendapat bahwa perusahaan Muslim pada beberapa tahun terbaru ini di Negara Muslim, kompensasi didasarkan pada lima pondasi, diantaranya yaitu:²⁰

- 1) Pekerjaan adalah sebuah kontrak. hal ini merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak antara pemilik dan pekerja.
- 2) Kompensasi dibedakan berdasarkan keahlian dan situasi. Karena pekerja memiliki kualitas dan kuantitas pekerjaannya yang berbeda. Hal ini cukup memberikan bukti bahwa gaji untuk semua pekerja tidak dapat disamakan dalam semua kasus.
- 3) Kompensasi harus diperjelas diawal, dan upah harus diberikan ketika pekerjaan tersebut selesai.
- 4) Upah dan kompensasi dapat berkurang dan bertambah sesuai dengan keadaan yang ada.
- 5) Upah dan kompensasi harus cukup untuk menyediakan kebutuhan hidup. Karena jika gaji yang diberikan terlalu rendah, individu akan merasa tidak termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih.

C. Simpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penataan pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif nilai-nilai Islami diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan *muamalah* dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedang dalam *muamalah* pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarangnya.²¹

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri.

²⁰ Junaidah Hasyim, *Islamic Revival in Humane Management Practices Among Selected Islamic Organization in Malaysia*, op. cit., h. 78.

²¹ Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta: Alfabeta, 2003, h. 91.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa, E., *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Arifin, Zainul, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta: Alfabet, 2003.
- Harahap, Sofyan Syafri, *Akuntansi Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, 1992.
- Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Islam, op. cit.*, h. 171.
- Bachrun, Saifuddin, *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syari'ah*, Jakarta: Lazis Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia, 2014.
- Yusanto, Muhammad Ismail, dan Muhammad Karebeet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Lubis, Suhrawardi K., *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Hasyim, Junaidah, *Islamic Revival in Humane Management Practices Among Selected Islamic Organization in Malaysia*, 2009.
- Dahlan, Abdul Aziz, et, al (ed), *Ensiklopedi Hukum Islam, Jilid 2*, Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1997.